

## Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Balqis Mandiri Konsultan

*Analysis Of Leadership Style In Improving Employee Performance Pt. Balqis Mandiri Konsultan*

Silvi Yulianti<sup>1</sup>, Tryiis Arr<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

Narahubung: Silvi Yulianti<sup>1</sup>, email: [silvi10121655@digitechuniversity.ac.id](mailto:silvi10121655@digitechuniversity.ac.id)

### Info Artikel

#### Riwayat Artikel:

Diajukan: 17/07/2025

Diterima: 21/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

#### Kata Kunci:

MSDM, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

### A B S T R A K

Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahannya guna mencapai hasil yang diharapkan di lingkungan kerja. PT. Balqis Mandiri Konsultan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konsultasi memiliki tantangan tersendiri dalam menghadapi dinamika pasar dan kebutuhan klien yang terus berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Balqis Mandiri Konsultan saat ini belum optimal dalam mendukung kinerja karyawan. Perubahan menuju gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif dapat menjadi solusi untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### A B S T R A C T

*Leadership style reflects a leader's approach to inspiring and motivating his subordinates to achieve the expected results in the work environment. PT. Balqis Mandiri Konsultan as a company engaged in consulting has its own challenges in dealing with market dynamics and evolving client needs. This research aims to find out the leadership style in improving employee performance at PT. Balqis Mandiri Consultant. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation studies. The results of the research show that the leadership style applied at PT. Balqis Mandiri Consultant is currently not optimal in supporting employee performance. A shift towards a more participatory and communicative leadership style can be a solution to increase employee motivation, engagement, and productivity, which will ultimately have a positive impact on the company's overall performance.*

**Keywords:**  
HRM, Leadership Style, Employee Performance

This work is licensed under a  
[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362  
p - ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan fondasi utama bagi keberlangsungan bisnis. Tanpa manajemen SDM yang berkualitas, keberadaan sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan infrastruktur tidak akan cukup untuk menjamin kelancaran operasional perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa SDM tidak hanya menjadi elemen pendukung, tetapi juga motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi.(Alviana, 2021).

Kepemimpinan (leadership) merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan serta kemampuan organisasi dalam merespons dinamika lingkungan eksternal. Sejalan dengan Harahap (2017:2), kepemimpinan berperan sebagai penggerak utama yang mampu memengaruhi dan mengarahkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Peran strategis seorang pemimpin dalam proses manajerial menjadikan isu kepemimpinan sebagai fokus utama dalam kajian perilaku organisasi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya komitmen seorang pemimpin untuk secara konsisten membina dan memotivasi bawahannya guna menciptakan organisasi yang adaptif dan produktif (Mukmin, 2021).

*Leadership* mencerminkan pendekatan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahannya guna mencapai hasil yang diharapkan di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugasnya cenderung menunjukkan performa yang melampaui ekspektasi. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi elemen krusial karena berperan sebagai landasan dalam mendorong pertumbuhan organisasi melalui peningkatan moral dan semangat kerja tim. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi, guna menghindari dampak negatif seperti menurunnya kinerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta rendahnya retensi tenaga kerja. (Mochamad Fatchurrohman, 2023).

Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, seluruh aspek dalam organisasi harus dimanfaatkan secara maksimal, sehingga konsumen dapat merasakan manfaat nyata dari berbagai layanan yang diberikan. Kondisi ini memberikan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan. Dalam konteks tersebut, salah satu tuntutan penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah penerapan gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan semangat kerja. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berperan dalam mengarahkan, tetapi juga bisa menimbulkan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga meningkatkan motivasi serta produktivitas mereka dalam menjalankan tugas.(Prayudi, 2022).

PT. Balqis Mandiri Konsultan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konsultasi memiliki tantangan tersendiri dalam menghadapi dinamika pasar dan kebutuhan klien yang terus berkembang. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk keberhasilan perusahaannya. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan mengalami tantangan dalam mempertahankan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi dalam konteks gaya kepemimpinan di PT. Balqis Mandiri Konsultan, menggambarkan adanya gaya kepemimpinan yang cenderung kurang memberdayakan tim, yang berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Beberapa konflik yang muncul adalah kurangnya ruang bagi karyawan untuk berbicara atau berinovasi, ketidakjelasan arahan yang diberikan. Dampak dari kondisi ini mencangkap ketakutan berbicara, kreativitas yang terhambat, kebingungan dalam tim, serta penurunan produktivitas dan motivasi kerja.

Dengan fenomena tersebut, analisis gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dapat menyoroti pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan (*leadership*) agar sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik tim, guna meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, bahwa peneliti tertarik melaksanakan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Balqis Mandiri Konsultan”.

## 2. Kajian Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah strategi pengembangan potensi individu dalam organisasi, yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta inisiatif transformasi organisasi guna mendorong pertumbuhan dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan (purwanto, 2024). Pendekatan dalam mengelola tenaga kerja secara terstruktur dan terarah dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia strategis untuk

memaksimalkan potensi individu secara optimal melalui proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan nilai-nilai yang mendukung pencapaian secara organisasi (firmansyah, 2021).

MSDM, yang juga dikenal sebagai proses strategis diawali dari *planning*, pelaksanaan, serta *rekrutmen*, hingga pelatihan, pengembangan karier karyawan, dan pengambilan langkah-langkah daya saing organisasi (metris, 2024). MSDM merupakan fungsi manajerial yang berfokus pada pengelolaan, pengembangan, dan pemberian apresiasi kepada individu sebagai bagian integral dari organisasi atau bisnis. Dalam praktiknya, manajemen ini mencakup perancangan sistem perencanaan, rekrutmen, manajemen karier, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, hingga pengelolaan hubungan ketenagakerjaan secara strategis dan berkelanjutan (buana, 2023).

Dari pendapat yang sudah disimpulkan diatas bahwa MSDM merupakan proses strategis dan terpadu yang berfokus pada optimalisasi potensi individu dalam organisasi. Fungsinya meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Selain itu, manajemen ini juga berperan dalam mendorong transformasi dan pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan dengan mengelola nilai-nilai yang menjadi kekuatan utama SDM

### 2. Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM merupakan aset produktif memainkan peran sentral sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi, baik di lingkungan internal institusi maupun pada perusahaan industri. Setiap individu dalam organisasi memegang peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya seperti modal, SDM dipandang sebagai elemen paling krusial dalam keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Peran manusia dalam organisasi tidak hanya sebatas sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai penyumbang bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman yang mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mendorong peningkatan kapabilitas, kompetensi, serta mengasah potensi yang dimiliki tenaga kerja, maka diperlukan upaya nyata dalam bentuk pengembangan sumber daya manusia. Implementasi strategi pengembangan SDM oleh perusahaan menjadi kunci agar kualitas individu dalam organisasi dapat tumbuh secara positif dan mampu memberikan kontribusi optimal, baik dalam peningkatan mutu layanan maupun kemajuan perusahaan secara keseluruhan. (Savitri, 2023).

Sumber daya manusia merupakan integrasi kapasitas intelektual dan individu yang dipengaruhi oleh faktor keturunan serta lingkungan, dengan kinerja yang didorong oleh motivasi untuk mencapai kepuasan. Dalam konteks organisasi, SDM dirancang melalui sistem formal guna mengoptimalkan bakat dan potensi individu demi mencapai tujuan strategis (desty, 2022). Menambahkan bahwa SDM adalah individu produktif yang menjadi penggerak utama dalam organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, serta berfungsi sebagai aset yang harus dikembangkan secara berkelanjutan. Secara garis besar, sumber daya manusia (SDM) diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu SDM makro yang mencakup keseluruhan penduduk usia produktif di suatu wilayah, serta SDM mikro yang mengacu pada individu-individu yang aktif bekerja dalam suatu institusi atau perusahaan. Dengan demikian, SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga representasi dari kapasitas, keterampilan, serta nilai strategis individu dalam mendukung keberlanjutan organisasi dan pembangunan ekonomi secara lebih luas (Sukardi, 2024).

Dari perspektif yang telah dikemukakan bahwa SDM bukan sekadar mandiri produktif yang menggerakkan organisasi dalam berbagai sektor, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Dengan kombinasi bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman, SDM tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berperan dalam membangun inovasi dan ketahanan organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan.

Adapun indikator sumber daya manusia menurut (Philipus Sinay, 2023) ialah :

- Deadline* kerja, dalam rincian spesifik mengenai aktivitas yang wajib dilakukan oleh karyawan.
- Kualitas kerja, Standar kuantitas yang harus dituju oleh karyawan, mencerminkan kesesuaian dekspektasi dan spesifikasi yang ditetapkan.
- Kuantitas, Jumlah output atau hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu.
- Ketepatan waktu, mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan, sehingga mendukung kelancaran operasional perusahaan.
- Efektifitas biaya, Optimalisasi penggunaan dana dilakukan guna mencapai output maksimal dengan biaya yang tetap efisien dan berada dalam kendali.

### 3. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Desri, 2023), Sebagai bentuk seni, kepemimpinan berperan dalam menyatukan berbagai perspektif individu dalam organisasi demi mencapai sasaran bersama. Inti dari kepemimpinan yang efektif terletak pada

kemampuannya dalam membangun motivasi, mendorong pemberdayaan, dan mengintegrasikan kerja tim, terutama dalam konteks pengambilan keputusan organisasi.

Menurut (Fahrezy, 2024), Peran kepemimpinan menjadi aspek fundamental dalam setiap organisasi yang mengarah pada pencapaian tujuan strategis. Seorang pemimpin berperan besar dalam memberikan pengaruh kepada anggota tim atau karyawan, serta mengarahkan mereka untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai visi organisasi.

Dari perspektif yang telah dikemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam organisasi yang berfungsi untuk menyelaraskan perspektif setiap individu guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif melibatkan motivasi, pemberdayaan, dan integrasi tim agar semua anggota dapat bekerja secara kolaboratif. Peran pemimpin sangat menentukan dalam memengaruhi partisipasi karyawan atau anggota organisasi guna mendukung pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks ini, manusia menjadi elemen strategis, sementara pemimpin berperan sebagai katalisator utama dalam proses pengambilan keputusan dan pencapaian sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan menurut (Sari, 2024), ialah:

a. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses sistematis dalam mengevaluasi berbagai alternatif yang tersedia dan memilih langkah terbaik berdasarkan perhitungan logis serta pertimbangan strategis.

b. Kemampuan Memotivasi Anggota Tim

Kemampuan ini mencerminkan daya dorong internal seorang pemimpin dalam membangkitkan semangat anggota organisasi agar secara sukarela mengerahkan keahlian, tenaga, dan waktunya demi melaksanakan tugas serta mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

c. Kemampuan Komunikasi

Keterampilan komunikasi mencerminkan kemampuan untuk menyampaikan pesan, gagasan, atau pemikiran kepada pihak lain secara jelas dan mudah dipahami, baik melalui interaksi lisan secara langsung maupun melalui berbagai media komunikasi tidak langsung.

d. Kemampuan Mengarahkan dan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin perlu memiliki kapasitas untuk memengaruhi dan mengarahkan tindakan orang lain melalui penggunaan kewenangan secara proporsional, mulai dari instruksi tegas hingga pendekatan persuasif, dengan tujuan utama memastikan tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik demi kepentingan jangka panjang organisasi.

e. Tanggung Jawab sebagai Pilar Kepemimpinan

Tanggung jawab adalah komitmen seorang pemimpin untuk memikul kewajiban atas tindakan dan keputusan yang diambilnya, termasuk kesiapan untuk menerima konsekuensi dari hasil pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya terhadap bawahan dan organisasi secara keseluruhan.

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi aspek fundamental yang harus menjadi fokus utama perusahaan, mengingat pencapaian maupun kegagalan organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja yang ditunjukkan. Meskipun berbagai ahli memberikan definisi yang berbeda tentang kinerja, pada dasarnya, kinerja seseorang dapat dievaluasi melalui tindakan dan perilaku yang terlihat, sementara beberapa pandangan lain mengartikan kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab individu (Husain, 2022).

Menurut (Agustin, 2020), Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai indikator tingkat pencapaian dalam melaksanakan program, kegiatan, atau kebijakan yang bertujuan untuk mencapai visi, misi, sasaran, dan tujuan organisasi yang telah direncanakan secara strategis. Berdasarkan dua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam menjalankannya, pekerjaan, yang mencerminkan kemampuan dan kontribusi.

Dari perspektif yang dikemukakan bahwa kinerja adalah faktor penting mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Kinerja dapat dievaluasi melalui tindakan dan perilaku individu, serta hasil dari pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Beberapa pandangan mendefinisikan kinerja sebagai indikator tingkat pencapaian dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan, baik melalui program, kebijakan, maupun kegiatan. Dengan demikian, kinerja karyawan mencerminkan hasil yang dicapai dalam membangun kewajiban dalam pekerjaan, baik secara kualitas ataupun kuantitas, yang menunjukkan kemampuan dan kontribusinya terhadap organisasi.

Dimensi dan Indikator kinerja karyawan menurut (Ibrahim, 2021) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja menggambarkan tingkat keberhasilan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, yang dinilai berdasarkan persepsi terhadap kesempurnaan tugas serta kesesuaian dengan keterampilan dan kompetensi individu dalam pelaksanaannya.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merepresentasikan jumlah output yang berhasil dicapai, baik berupa satuan hasil maupun jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Evaluasi terhadapnya didasarkan pada persepsi karyawan mengenai volume pekerjaan yang ditangani serta hasil akhir yang dihasilkan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan keselarasan antara hasil akhir, efisiensi penggunaan waktu, dan kesiapan untuk melanjutkan ke aktivitas berikutnya

d. Efektivitas

Efektivitas kerja menggambarkan kapasitas karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal, termasuk tenaga, dana, teknologi, dan bahan, untuk mencapai hasil maksimal. Penilaian dilakukan melalui persepsi terhadap efisiensi dalam pelaksanaan tugas yang diemban.

e. Kemandirian

Kemandirian mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara otonom, tanpa bergantung pada bantuan maupun arahan dari pihak lain. Aspek ini dievaluasi berdasarkan persepsi individu terhadap kapasitas dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai lingkup tanggung jawab yang dimiliki.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian mengenai ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang lebih menekankan pada pemaparan deskriptif dalam bentuk narasi tertulis untuk menggambarkan fenomena secara mendalam dan kontekstual. Menurut Sugiyono (2018) dalam (lestari, 2024), Metode penelitian kualitatif, yang berlandaskan pada filosofi post-positivisme, digunakan untuk mengkaji fenomena dalam konteks alaminya, berbeda dengan pendekatan eksperimental yang berlangsung dalam lingkungan terkendali. Pendekatan ini dipilih karena peneliti memandang bahwa isu yang diangkat memiliki kompleksitas tinggi, melibatkan pengalaman, persepsi, serta pandangan subjektif dari pemimpin dan karyawan terkait gaya kepemimpinan.

Adapun jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif, pada penelitian kualitatif deskriptif akan membawa hasil kesimpulan berbentuk data yang menginterpretasikan secara detail (wulandari, 2021). Penelitian ini akan mendeskripsikan hasil pengamatan terhadap gaya kepemimpinan berdasarkan indikator dari teori yang sudah dijelaskan dan dikaitkan dengan kinerja karyawan PT Balqis Mandiri Konsultan. Hal ini dikarenakan seluruh indikator tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Balqis Mandiri Konsultan.

Pada penelitian kualitatif ini, proses pengumpulan data memegang peranan krusial, karena kualitas riset sangat bergantung pada keakuratan dan kelengkapan data yang dihimpun. Oleh karena itu, peneliti perlu mempertimbangkan secara cermat aspek apa yang akan dikaji, di mana lokasi pengumpulan data, kapan waktu pelaksanaannya, serta bagaimana proses pengumpulan dilakukan. Penelitian kualitatif umumnya mengandalkan prinsip triangulasi data, yang diperoleh melalui tiga metode utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. (warsono, 2022).

1. Wawancara (*interview*)

Menurut (fadhallah, 2020), Wawancara adalah bentuk interaksi interpersonal secara langsung, di mana pewawancara (interviewer) mengajukan pertanyaan yang terstruktur maupun semi-terstruktur kepada responden guna menggali informasi yang relevan dengan fokus penelitian.. Teknik ini dipilih oleh peneliti sebagai sarana untuk mengakses data secara langsung dari informan melalui pertanyaan lisan, sehingga memungkinkan eksplorasi yang lebih mendalam serta membuka peluang untuk menggali informasi tambahan yang tidak terungkap melalui metode lain.

2. observasi

Observasi merupakan proses aktif yang melibatkan pengalaman, kepekaan, dan pemahaman mendalam terhadap fenomena, guna memperoleh pengetahuan kontekstual yang otentik. (hakim, 2024). Peneliti juga

menggunakan teknik observasi agar mengamati langsung terhadap perilaku karyawan di lingkungan kerja dan mendapatkan pemahaman yang objektif tentang aktivitas sehari-hari karyawan.

### 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk menghimpun, menyimpan, dan mengelola data yang berkaitan dengan topik penelitian. Metode ini berperan penting dalam menjamin bahwa informasi yang dikumpulkan bersifat akurat, terstruktur dengan baik, serta mudah diakses sepanjang proses penelitian berlangsung.. Peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data dokumentasi ini agar dapat melampirkan data yang diambil dari hasil penelitian ilmiah di PT. Balqis Mandiri Konsultan.

### 4. Trigulasi Data

Teknik triangulasi digunakan sebagai strategi untuk memastikan validitas dan keabsahan data, dengan cara membandingkan serta mengevaluasi konsistensi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Teknik analisis data kualitatif merupakan proses pengolahan dan penafsiran data yang bersifat non-numerik, di mana hasil yang diperoleh cenderung bersifat subjektif karena berkaitan erat dengan makna, pengalaman, serta perspektif dari partisipan dalam konteks penelitian. (azeharie, 2022). Melalui teknik analisis ini, peneliti berupaya menyajikan gambaran sekaligus melakukan telaah deskriptif terhadap temuan penelitian, khususnya dalam menguraikan bagaimana gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun beberapa langkah yang dilakukan, sebagai berikut :

#### 1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahapan dalam proses analisis di mana data yang telah terkumpul disusun kembali ke dalam pola tertentu, difokuskan, dan diarahkan pada inti permasalahan (nawangwulan, 2022). Pada tahap ini peneliti membuat ringkasan dan pembuatan transkrip yang berisi uraian singkat hasil penelitian dan memfokuskan jawaban terhadap masalah yang ditemukan.

#### 2. Penyajian Data

Penyajian data adalah tahapan pengorganisasian informasi secara visual dan sistematis guna mempermudah pemahaman terhadap data yang telah diperoleh. Tanpa penyajian yang tepat dan terstruktur, peneliti akan mengalami hambatan dalam proses interpretasi serta penarikan kesimpulan dari hasil temuan penelitian.. (juniardi, 2022). Pada tahap kedua, data yang telah terkumpul disusun dan dipresentasikan secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam menangkap serta memahami fenomena atau permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

#### 3. Penarikan Kesimpulan

Dalam tahapan ini mencakup proses penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang didasarkan pada data yang telah melalui tahap penyajian. Pada fase ini, peneliti merumuskan inti temuan, melakukan interpretasi secara mendalam, serta menyusun teori atau model yang selaras dengan hasil penelitian. (rohmah, 2024). Pada tahap ini, penarikan kesimpulan dilakukan dengan merumuskan inti dari hasil penelitian yang telah diperoleh, kemudian disusun dan diringkas ke dalam pernyataan singkat dan padat untuk memberikan gambaran yang utuh dan menyeluruh.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### 1. Hasil Pembahasan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa yang diterapkan di PT. Balqis Mandiri Konsultan saat ini belum sepenuhnya efektif dalam mendukung kinerja karyawan. Peralihan menuju model kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif berpotensi meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Temuan ini diperoleh dari hasil wawancara dengan empat informan, yang mencakup satu orang manajer dan tiga karyawan. Dari wawancara tersebut terungkap adanya ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh manajemen dan ekspektasi maupun kebutuhan karyawan di lapangan, terutama terkait aspek komunikasi serta partisipasi pada proses pengambilan keputusan.

#### A. Gaya Kepemimpinan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan di PT. Balqis Mandiri Konsultan mencerminkan kombinasi antara pendekatan otoriter dan *laissez-faire*. Pendekatan otoriter terlihat dari dominasi pengambilan

keputusan oleh atasan tanpa melibatkan bawahan secara signifikan. AL, salah satu karyawan, mengungkapkan bahwa "sebagian besar keputusan penting biasanya ditentukan oleh atasan saya sendiri tanpa banyak melibatkan pendapat dari bawahan." Hal ini menunjukkan kurangnya partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, pendekatan *laissez-faire* tercermin dari minimnya arahan dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan, sebagaimana yang diungkapkan oleh SY bahwa "pemimpinnya terlalu lepas tangan, jadi banyak keputusan atau tugas yang dibiarkan jalan sendiri tanpa bimbingan jelas." Kombinasi kedua gaya ini menciptakan ketidakjelasan dalam struktur organisasi dan peran, yang dapat menghambat efektivitas kerja tim dan pengembangan individu.

### B. Kinerja Karyawan

Meskipun menghadapi tantangan dalam gaya kepemimpinan, karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. AL menyatakan bahwa "*kinerja karyawan di sini memiliki hasil kerja yang baik yang berdampak positif terhadap keberhasilan di PT Balqis ini.*" Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha memberikan kontribusi terbaik meskipun dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung. Namun, kurangnya komunikasi efektif dan motivasi dari pimpinan dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja dan inisiatif karyawan. ZD mengungkapkan bahwa "*selama masa kerja saya belum pernah mendapatkan motivasi,*" yang menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih supportif dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan memiliki dampak langsung dalam kinerja karyawan. Hasil observasi menyatakan bahwa pendekatan kepemimpinan partisipatif mampu mendorong peningkatan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan. Dalam konteks PT. Balqis Mandiri Konsultan, transisi menuju gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dapat membuka ruang bagi karyawan yang terlibat saat pengambilan proses keputusan, merasa dihargai, dan ter dorong untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang komunikatif dan responsif terhadap dinamika karyawan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat keterlibatan, dan secara keseluruhan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

### C. Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif berpotensi menjadi solusi atas berbagai kelemahan dalam aspek komunikasi dan motivasi karyawan. Melalui pelibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta pemberian umpan balik yang bersifat konstruktif, pemimpin dapat membangun hubungan kerja yang lebih harmonis sekaligus menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Pandangan ini sejalan dengan pernyataan SY, yang menekankan bahwa "*pemimpin idealnya menerapkan pendekatan terbuka dan partisipatif dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan masukan.*" Oleh karena itu, pergeseran menuju gaya kepemimpinan partisipatif dapat menjadi langkah strategis dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan.

## 2. Pembahasan Penelitian

Temuan penelitian terkait gaya kepemimpinan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan diperoleh melalui serangkaian metode seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun uraian berikut menyajikan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak pimpinan dan karyawan di perusahaan tersebut.

### A. Gaya Kepemimpinan

Hasil wawancara mengungkap bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Balqis Mandiri Konsultan merupakan kombinasi antara pendekatan otoriter dan *laissez-faire*, yang dinilai belum sepenuhnya efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kurangnya pelibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan serta terbatasnya arahan dan dukungan dari pimpinan menimbulkan ketidakjelasan peran, minimnya partisipasi, dan melemahnya sinergi tim. Kondisi ini menegaskan perlunya transformasi kepemimpinan menuju pola yang lebih terbuka, terarah, dan berorientasi pada pengembangan potensi sumber daya manusia secara menyeluruh.

Menurut (Herawati, 2020), terdapat berbagai tipe gaya kepemimpinan, diantaranya adalah gaya otoriter, demokratis, dan *laissez faire*. Ketiga gaya ini memiliki karakteristik yang unik dan membedakannya satu sama lain secara jelas. Pada gaya otoriter, pemimpin biasanya memegang kendali penuh, menerapkan metode kerja yang menekan, mengambil keputusan secara sepahak, sera membatasi ruang gerak karyawan. Berbeda dengan gaya demokratis, pemimpin cederung bersikap terbuka, menerima masukan dari bawahan, dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, gaya *laissez faire* dicirikan oleh pemberian

kebebasan sepenuhnya kepada bawahan, baik dalam membuat keputusan maupun dalam menjalankan tugas, sehingga ruang gerak sangat luas.

Pendekatan *laissez-faire* dalam kepemimpinan ditandai dengan minimnya keterlibatan aktif dari atasan dalam proses kerja bawahannya. Dalam hasil wawancara, hal ini tercermin dari pernyataan informan SY yang mengungkapkan bahwa "pemimpinnya terlalu lepas tangan, jadi banyak keputusan atau tugas yang dibiarkan jalan sendiri tanpa bimbingan jelas." Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tidak memberikan arahan yang memadai, serta kurang melakukan pengawasan dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kondisi ini menggambarkan ciri khas gaya kepemimpinan *laissez-faire*, yaitu pimpinan cenderung membiarkan karyawan bekerja tanpa campur tangan, dan memberikan kebebasan penuh dalam pengambilan keputusan tanpa kejelasan struktur atau panduan. Akibat dari pendekatan ini, terjadi ketidakjelasan peran dan tanggung jawab, yang berpotensi menimbulkan kebingungan di antara anggota tim, menurunkan efektivitas kerja, serta menghambat perkembangan karyawan karena tidak adanya umpan balik maupun dukungan yang konstruktif dari atasan.

Hal ini sejalan dengan (Yulia, 2020) Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara signifikan maupun tidak. Pendekatan otoriter cenderung berdampak negatif terhadap performa karyawan karena berpotensi menimbulkan stres kerja, yang dipicu oleh tingginya beban tugas, tekanan langsung dari atasan, serta munculnya konflik internal dalam lingkungan organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan *laissez-faire* menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja, namun tingkat pengaruh tersebut tidak cukup signifikan untuk menghasilkan perubahan yang berarti.

## B. Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan secara langsung. Berdasarkan hasil observasi, pendekatan kepemimpinan partisipatif terbukti mampu mendorong peningkatan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas individu. Dalam konteks PT. Balqis Mandiri Konsultan, transisi menuju pola kepemimpinan yang lebih partisipatif membuka peluang bagi karyawan untuk terlibat saat proses pengambilan keputusan, merasa dihargai, dan ter dorong untuk berkontribusi demi pencapaian tujuan bersama. Penerapan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan komunikatif dinilai mampu menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, memperkuat keterlibatan karyawan, serta berimplikasi positif terhadap peningkatan performa organisasi secara menyeluruhan.

Hal ini sejalan dengan (Hasanah, 2024), Kinerja mencerminkan output yang dihasilkan oleh karyawan, yang dapat diukur melalui aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Pencapaian kinerja ini menjadi landasan utama dalam mewujudkan tujuan strategis yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berikut adalah analisis *indicator* kinerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan berdasarkan *Indicator* kinerja karyawan menurut (Ibrahim, 2021) adalah sebagai berikut: Aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian menjadi indikator utama dalam analisis ini, yang diperkuat melalui temuan hasil wawancara mendalam dengan karyawan dan pimpinan perusahaan.

### 1. kualitas kerja

Kualitas kerja merepresentasikan tingkat mutu dari hasil yang dicapai oleh karyawan, yang dinilai berdasarkan persepsi terhadap kesempurnaan output serta kecakapan dan kompetensi dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu LN selaku pimpinan perusahaan, beliau menyampaikan bahwa "*Kinerja semua staf yang ada semuanya baik.*" Pernyataan ini mencerminkan bahwa secara keseluruhan, kualitas kerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan dipandang memadai oleh pihak manajemen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mutu pekerjaan, keterampilan, dan kapabilitas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya telah selaras dengan ekspektasi perusahaan.

Kualitas kerja menggambarkan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, baik dari segi kesempurnaan, ketelitian, maupun kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu LN selaku pimpinan perusahaan, diperoleh informasi bahwa seluruh staf dinilai memiliki kinerja yang baik. Pernyataan beliau, "*Kinerja semua staff yang ada semuanya baik,*" menjadi indikasi bahwa kualitas kerja para karyawan dianggap memadai oleh pihak manajemen. Hal ini merefleksikan bahwa output kerja karyawan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, baik dalam aspek ketelitian maupun kapabilitas teknis dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka.

### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja merujuk pada volume tugas yang berhasil diselesaikan dalam rentang waktu tertentu, yang diukur berdasarkan jumlah unit atau siklus kegiatan yang telah dituntaskan. ZD menyatakan bahwa "*Kinerja karyawannya terutama rekan-rekan sedivisi saya secara individu cukup baik dan kompak dari segi komunikasi ataupun kerjasama.*" Pernyataan ini mengindikasikan bahwa kuantitas kerja karyawan dalam timnya cukup baik, didukung oleh komunikasi dan kerjasama yang efektif. Jadi, dari jawaban wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Kuantitas kerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan, khususnya dalam tim ZD, tergolong baik dengan hasil pekerjaan yang memadai dalam periode tertentu. Hal ini didukung oleh komunikasi yang lancar dan kerja sama yang solid antar rekan satu divisi, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Kuantitas kerja merefleksikan seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu, sebagai indikator produktivitas individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dalam wawancara dengan ZD, salah satu karyawan di divisi tertentu, disampaikan bahwa kinerja rekan-rekannya cukup baik dan ditopang oleh komunikasi serta kerja sama yang solid. Ucapannya, "*Kinerja karyawannya terutama rekan-rekan sedivisi saya secara individu cukup baik dan kompak dari segi komunikasi ataupun kerjasama,*" menunjukkan bahwa produktivitas kerja dalam tim tergolong tinggi. Komunikasi yang efektif dan kekompakan tim menjadi faktor utama yang mendukung kuantitas pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.

### 1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan, dengan memperhatikan sinkronisasi terhadap hasil output serta optimalisasi penggunaan waktu agar aktivitas lain dapat dijalankan secara efisien. Menurut Bu LN "Kebijakan penyelesaian pekerjaan ditekankan mengingat tenggat waktu pekerjaan diatur oleh owner maka karyawan dituntut menyelesaikan tepat waktu." Namun, SY menyampaikan bahwa "Perusahaan melibatkan penetapan deadline realistik, pengaturan prioritas tugas yang jelas dan memastikan setiap proyek tetap berjalan pada jalurnya. Tetapi untuk supportnya kurang." Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada penekanan pada ketepatan waktu, dukungan dari pimpinan dalam mencapai target waktu masih dirasakan kurang oleh karyawan. Jadi, dari jawaban wawancara dapat dikemukakan bahwa Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas di PT. Balqis Mandiri Konsultan mendapat perhatian serius, terutama karena tenggat waktu yang ditetapkan oleh owner. Namun, meskipun kebijakan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sudah ditegaskan, dukungan dari pimpinan dalam membantu karyawan mencapai target waktu tersebut masih dirasakan kurang, sehingga perlu adanya peningkatan dukungan agar target waktu dapat terpenuhi dengan lebih optimal.

Ketepatan waktu merupakan indikator penting yang mengukur keahlian pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. Pimpinan perusahaan, Bu LN, menjelaskan bahwa penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu merupakan kebijakan yang ditekankan karena tenggat waktu biasanya telah ditentukan oleh owner perusahaan. Namun, berdasarkan wawancara dengan karyawan bernama SY, diketahui bahwa meskipun ada kebijakan mengenai penetapan deadline yang realistik dan pengaturan prioritas tugas, dukungan dari pimpinan dalam membantu karyawan mencapai tenggat waktu masih kurang. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan manajemen dengan dukungan aktual di lapangan. Maka dari itu, meskipun ketepatan waktu menjadi prioritas, masih dibutuhkan peningkatan dari sisi dukungan manajerial agar seluruh target waktu dapat dicapai secara optimal.

### 2. Efektivitas

Efektivitas kerja merefleksikan kemampuan karyawan dalam meraih target yang telah ditentukan, melalui pemanfaatan secara optimal atas sumber daya organisasi—seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku—guna menghasilkan output tertinggi dari setiap unit sumber daya yang tersedia. AL menyatakan bahwa "Untuk menetapkan pekerjaan dilakukan dengan cara efektif dan efisien tentunya menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, merencanakan pekerjaan dengan baik, melakukan pemantauan dan evaluasi secara teratur, mengoptimalkan manajemen waktu yang baik, dan memastikan komunikasi antar tim berjalan dengan baik." Pernyataan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman tentang pentingnya efektivitas dalam bekerja, meskipun implementasinya mungkin masih memerlukan dukungan lebih lanjut dari manajemen. Jadi, dari jawaban wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan memahami pentingnya efektivitas kerja yang meliputi perencanaan yang matang, penetapan tujuan yang jelas, pemantauan berkala, pengelolaan waktu yang optimal, serta komunikasi yang baik antar tim. Namun, meskipun kesadaran ini sudah ada, pelaksanaan efektivitas kerja masih membutuhkan dukungan dan fasilitasi yang lebih maksimal dari pihak manajemen agar hasil kerja dapat semakin optimal.

Efektivitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dari wawancara dengan AL, salah satu karyawan, diperoleh informasi bahwa efektivitas kerja dilakukan melalui perencanaan yang matang, penetapan tujuan yang terukur, pemantauan dan evaluasi rutin, serta komunikasi yang baik antar tim. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang pentingnya efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, belum ditemukan indikasi adanya sistem terstruktur dari pihak manajemen yang secara aktif memfasilitasi pencapaian efektivitas ini. Oleh karena itu, meskipun kesadaran dan konsep efektivitas sudah dipahami oleh karyawan, realisasi di lapangan masih memerlukan dukungan manajerial yang lebih maksimal agar proses kerja menjadi lebih efisien dan hasilnya optimal.

### 3. Kemandirian

Kemandirian kerja merujuk pada kapasitas karyawan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa bergantung pada pengawasan langsung. Tingkat kemandirian ini mencerminkan sejauh mana individu mampu menjalankan tanggung jawab kerjanya tanpa membutuhkan bantuan, arahan, atau pendampingan dari pihak lain. SY menyampaikan bahwa "Perusahaan memberikan tanggung jawab yang jelas dalam setiap tugas dan proyek, agar setiap karyawan dapat mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Kebijakan perusahaan memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan, yang memungkinkan karyawan dapat berkembang dalam pengambilan keputusan independen tanpa selalu mengandalkan pemimpin." Namun, ZD menyatakan bahwa "Kalau dilihat dari situasi di perusahaan ini belum terlalu kelihatan ngedorong karyawan biar mandiri. Tetapi perusahaan memberikan pelatihan keterampilan komunikasi." Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk mendorong kemandirian, implementasinya masih perlu ditingkatkan agar karyawan benar-benar dapat bekerja secara mandiri. Jadi, dari jawaban wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Meskipun PT. Balqis Mandiri Konsultan telah menetapkan tanggung jawab yang jelas dan memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan untuk mendorong kemandirian karyawan, implementasinya masih belum sepenuhnya terlihat. Perusahaan perlu meningkatkan upaya dan dukungan agar karyawan benar-benar mampu bekerja secara mandiri dan mengembangkan kemampuan pengambilan keputusan tanpa bergantung pada pengawasan langsung.

Kemandirian kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya secara otonom, termasuk dalam hal pengambilan keputusan tanpa bergantung pada supervisi langsung. SY menyampaikan bahwa perusahaan telah memberikan tanggung jawab yang jelas serta kebebasan dalam pengambilan keputusan, yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemandirian. Namun, berdasarkan wawancara dengan ZD, ditemukan bahwa dalam praktiknya, belum terlihat adanya dorongan yang kuat dari perusahaan untuk benar-benar mendorong karyawan agar bekerja secara mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan terkait kemandirian sudah ada secara formal, namun belum sepenuhnya diimplementasikan secara nyata di lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan masih perlu memperkuat strategi pembinaan dan dukungan agar karyawan lebih percaya diri dalam bekerja secara mandiri dan mampu mengambil keputusan tanpa terlalu bergantung pada arahan pimpinan.

### C. Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan partisipatif dapat menjadi strategi efektif untuk mengatasi kelemahan dalam komunikasi dan motivasi karyawan. Melalui keterlibatan aktif karyawan dalam pengambilan keputusan serta pemberian umpan balik yang konstruktif, pimpinan dapat memperkuat hubungan kerja dan menciptakan lingkungan yang lebih produktif. Oleh karena itu, perubahan menuju kepemimpinan partisipatif dinilai sebagai Langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan.

Hal ini sejalan dengan (Fahrezy, 2024), Kepemimpinan menjadi komponen strategis dalam struktur organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan. Dalam proses tersebut, aspek manusia menjadi kunci utama, di mana kepemimpinan memainkan peran sentral. Seorang pemimpin memiliki kapasitas untuk memengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi, serta mendorong partisipasi aktif mereka untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Temuan analisis ini mengindikasikan bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan di PT. Balqis Mandiri Konsultan belum sepenuhnya efektif dalam mengakselerasi kinerja karyawan. Transformasi ke arah gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif dipandang sebagai strategi potensial untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta produktivitas karyawan, yang secara simultan akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

### D. Uji Keabsahan Data

Penelitian terkait gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan dilakukan dengan menerapkan pendekatan triangulasi sumber, teknik, dan waktu guna memperkuat validitas serta keabsahan hasil temuan. Strategi triangulasi ini melibatkan perbandingan informasi dari berbagai sumber data, pemanfaatan beragam metode pengumpulan data, dan pelaksanaan pengumpulan data pada waktu yang berbeda. Rincian tiap jenis triangulasi dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Trigulasi Sumber

Peneliti mewawancara beberapa karyawan yaitu AL, SY, dan ZD untuk mendapatkan perspektif yang beragam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Misalnya, AL menyatakan bahwa: *"Sebagian besar keputusan penting biasanya ditentukan oleh atasan saya sendiri tanpa banyak melibatkan pendapat dari bawahan."* Pernyataan ini menguatkan temuan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan cenderung otoriter. Sementara itu, SY menyampaikan: *"Pemimpinnya terlalu lepas tangan, jadi banyak keputusan atau tugas yang dibiarkan jalan sendiri tanpa bimbingan jelas."* Hal ini menunjukkan adanya unsur *laissez-faire* dalam kepemimpinan.

### 2. Trigulasi Teknik

Selain menggunakan teknik wawancara, peneliti juga melakukan observasi langsung terhadap dinamika aktivitas kerja karyawan serta mengkaji dokumentasi internal yang relevan. Hasil observasi mengungkap bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung, para karyawan tetap menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pernyataan AL menguatkan hal ini dengan mengatakan, *"Kinerja karyawan di sini memiliki hasil kerja yang baik yang berdampak positif terhadap keberhasilan di PT. Balqis ini."* Temuan tersebut selaras dengan hasil observasi yang mencerminkan tanggung jawab dan ketekunan karyawan dalam melaksanakan peran masing-masing.

### 3. Trigulasi Waktu

Pengumpulan data dilakukan dalam beberapa tahap. Wawancara awal dilakukan pada tanggal 04 Maret 2025 saat kunjungan lapangan, kemudian dilanjutkan dengan observasi dan wawancara lanjutan pada minggu kedua dan ketiga pada tanggal 17 april 2025 . Pada tahap kedua, ZD mengungkapkan bahwa: *"Selama masa kerja saya belum pernah mendapatkan motivasi."* Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih supotif dan komunikatif dari pimpinan.

Hasil triangulasi mengindikasikan bahwa dominasi gaya kepemimpinan otoriter dan *laissez-faire* di PT. Balqis Mandiri Konsultan turut berkontribusi terhadap rendahnya tingkat partisipasi serta motivasi karyawan. Kondisi ini menegaskan urgensi penerapan gaya kepemimpinan partisipatif sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan serta performa karyawan. Hal ini sejalan dengan pernyataan SY yang menyebutkan, *"Pemimpin seharusnya melakukan pendekatan terbuka dan partisipasi dengan cara memberi ruang bagi karyawan untuk berbagi ide dan masukan."*

## 5. Penutup

### 1. Kesimpulan

- 1) Gaya kepemimpinan di PT. Balqis Mandiri Konsultan menunjukkan dominasi pendekatan otoriter dengan beberapa elemen *laissez-faire*. Meskipun terdapat upaya untuk membangun komunikasi dan motivasi melalui kegiatan internal, persepsi karyawan menunjukkan adanya kesenjangan antara niat pimpinan dan pengalaman nyata di lapangan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan serta masukan dari karyawan.
- 2) PT. Balqis Mandiri Konsultan telah melakukan berbagai inisiatif dalam upaya mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Meski demikian, masih terdapat aspek yang memerlukan penguatan, khususnya dalam hal dukungan manajerial terhadap pencapaian ketepatan waktu, efektivitas kerja, serta pengembangan kemandirian karyawan. Penguatan komunikasi, penyediaan pelatihan yang relevan, serta pelimpahan wewenang secara proporsional dinilai sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja karyawan secara menyeluruh.
- 3) Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Balqis Mandiri Konsultan saat ini masih belum sepenuhnya efektif dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal. Pergeseran menuju pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif diyakini

dapat menjadi strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan aktif, serta produktivitas tenaga kerja. Penerapan gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan kolaboratif dipandang akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara menyeluruh..

## 2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, peneliti merumuskan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif, baik bagi PT. Balqis Mandiri Konsultan, peneliti sendiri, maupun pihak-pihak lain yang akan melakukan kajian serupa di masa mendatang. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar perusahaan mengadopsi pendekatan yang melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, khususnya pada aspek-aspek yang berkaitan langsung dengan peran dan tanggung jawab mereka. Langkah ini diyakini dapat memperkuat rasa kepemilikan, meningkatkan motivasi, serta membangun komitmen kerja yang lebih tinggi.
- 2) Perusahaan perlu menyediakan pelatihan berkelanjutan dan mentoring untuk meningkatkan efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian kerja. Hal ini juga menjadi bentuk investasi jangka panjang terhadap kualitas SDM.
- 3) Pemberian kepercayaan dan pelimpahan tanggung jawab yang lebih luas kepada karyawan berpotensi mendorong peningkatan kepercayaan diri serta produktivitas kerja. Namun, upaya ini perlu diimbangi dengan pemberian arahan yang terstruktur dan pelaksanaan evaluasi secara berkala.
- 4) Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi komparatif dengan perusahaan lain guna memperoleh perspektif yang lebih luas terkait efektivitas gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan. Pendekatan ini dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan model kepemimpinan yang lebih optimal.

## 6. Ucapan Terimakasih

Dengan penuh hormat dan rasa syukur yang tulus, peneliti menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi berharga dalam terselenggaranya Riset Ilmiah di bidang Manajemen ini.

## 7. Referensi

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol 1, 09-10.
- Ahrezy, R. A. (2024). Analisis Strategigaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Umkm. Prosiding Senam 2024: Seminar Nasional Ekonomi & Bisnis Universitas Ma Chung, 4, 303-304.
- Alviana, D. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Sales Modern Tradept. Pinus Merah Abadi Cabang Sidoarjo. *Benchmark*, Volume 2 , 69-70.
- Azeharie, K. (2022, Maret 02). Teknik Analisis Data Kualitatif. Retrieved From Majoo: <Https://Majoo.Id/Solusi/Detail/Teknik-Analisis-Data-Kualitatif>
- Buana, D. P. (2023). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Bali: Cv. Intelektual Manifes Media.
- Cahyadi, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Batam: Cv. Rey Media Grafika.
- Chauerudin, A. (2020). Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi: Cv Jejak, Anggota Ikapi.
- Desri, S. (2023). Analisis Gayakepemimpinanterhadap Kinerja Karyawan Cv. Mutiara. *Journal Of Social Humanities And Education*, 2, 13-14.
- Desty, F. W. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Djunaedi, R. N. (2018, 2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. Performa: *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, Vol 3, 403-304.
- Drasila, D. D. (2024, November 15 ). Tantangan Dalam Menerapkan Perencanaan Sdm . Retrieved From Kumparan.
- Fadhallah, R. (2020). Wawancara. Jakarta Timur: Unj Press.
- Fauziah, N. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Hi-Test Tangeerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1, 1175-1176.
- Febrian, W. D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Purbalingga: Eureka Media Aksara .

- Firmansyah, H. (2021). Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Cirebon: Insania.
- Hakim, L. (2024, Agustus 14). Metode Observasi : Pengertian, Macam Dan Contoh. Retrieved From Deepublish Store: <Https://Deepublishstore.Com/Blog/Metode-Observasi/?Srltid=Afmbooqiy7hphscug-Mvjgcef3bma-Alzx042x0nmytizychxugajhp>
- Hasanah, A. U. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan. Jjip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan), 7, 2509.
- Herawati, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pt Tae Jong Indonesia ). Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol 2, 20-21.
- Husain, B. A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Vol 5, 375-376.
- Ibrahim, F. E. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptlion Superindo. Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam, Vol 1, 319-320.
- Ichsan, R. N. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm). Medan: Cv. Sentosa Deli Mandiri.
- Info, R. (2023, Agustus 24). Mengenal Objek Penelitian Beserta Jenis Dan Contohnya. Retrieved From Kumparan.Com: <Https://Kumparan.Com/Ragam-Info/Mengenal-Objek-Penelitian-Beserta-Jenis-Dan-Contohnya-213llol6vnn>
- Iyai, A., & Sinay, P. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong. Journal On Education, 06, 8693-8703.
- Juniardi, W. (2022, November 12). Penyajian Data Lengkap Dengan Macam Dan Jenisnya. Retrieved From Quipper Blog: <Https://Www.Quipper.Com/Id/Blog/Mapel/Matematika/Penyajian-Data>
- Kurniawati, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekalongan: Pt. Nasya Expanding Management.
- Kurniawati, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekalongan: Pt. Nasya Expanding Management.
- Lestari, A. A. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dikantor Pemasaran Xyz Residence. Journal Of Economic, Business And Accounting, Vol 7, 5775-5776.
- Metris, D. (2024). Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatra Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Mochamad Fatchurrohman, M. S. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Seribu Satu Jaya. Media Mahardhika, 22, 90-91.
- Mukmin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasaan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajerial Bisnis, 4, 123-126.
- Mukmin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerjakaryawan Sebagai Variabelintervening. Jurnal Manajerial Bisnis, 4, 123-136.
- Mukmin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasiterhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajerial Bisnis, 4, 123-136.
- Nawangwulan, A. (2022, Agustus 02). Redukasi Dara : Pengertia, Tujuan, Dan Langkahnya. Retrieved From Harian Haluan.Com: <Https://Www.Harianhaluan.Com/Pendidikan/Pr-104040118/Reduksi-Data-Pengertian-Tujuan-Dan-Langkahnya>
- Pangestu, R. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja ). Jimt Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol 4, 217-218.
- Permatasari, N. I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Sumbermulia Hasilguna Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, 2, 610-611.
- Philipus Sinay, A. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong. Jurnal On Education, 06, 8693-8703.
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. Jurnal Manajemen, Vol 8, 18-19.
- Purwanto, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatra Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putri, D. A. (2022, Desember 12). Memahami Pengertian Dan Cara Membuat Kerangka Konseptual. Retrieved From Katadata.Co.Id: <Https://Katadata.Co.Id/Lifestyle/Varia/639f7f257acbd/Memahami-Pengertian-Dan-Cara-Membuat-Kerangka-Konseptual>
- Rohmah, M. (2024, April 04). Teknik Analisis Data Kualitatif : Definisi Hingga Langkahnya. Retrieved From Dibimbng: <Https://Dibimbng.Id/Blog/Detail/Teknik-Analisis-Data-Kualitatif-Definisi>
- Sari, A. N. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Jsky Energy Indonesia. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, Vol 4, 473-474.

- Savitri, F. M. (2023). Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah Pt Ar Rahmah Tour Kendal. Jumper, 01, 57-71.
- Silaen, N. R. (2021). Kinerja Karyawan . Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Subhaniswahyudi, M. (2023). Gaya Kepemimpinan. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Sukardi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm). Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Sutraoka, P. (2023). Model Dan Gaya Kepemimpinan. Batam: Yayasan Cendikia Mutia Mandiri.
- Warsono, H. (2022). Metode Pengolahan Data Kualitatif. Peleburan-Semarang: Atlas.It.
- Wulandari, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Gerbang Media Aksara.
- Wulandari, W. R. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjunganom Kabupaten Nganjuk. Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Dan Akutansi, Vol 6, 1577-1576.
- Yulia, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Setres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Ptptn Xi. Jurnal Administrasi Bisnis, 51, 08-09.